

PROJEKT

## *Brennpunkt Verkehrsmarkt*

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



# VORANKÜNDIGUNG

## mobifair-Mitgliederversammlung 2021

Leider dauert die Corona-Pandemie noch immer an und stellt uns weiterhin vor große Herausforderungen. Auch die diesjährige Mitgliederversammlung werden wir aus diesem Grund wieder als Online-Veranstaltung durchführen. Die Mitgliederversammlung findet am 01. Dezember 2021 über die Videokonferenzsoftware Microsoft-Teams statt. Eintritt ist ab 10.30 Uhr. Beginn ist um 11.00 Uhr. Die Einladung zur Online-Konferenz und die Tagesordnung werden wir allen rechtzeitig zuleiten. Nach erfolgter Anmeldung senden wir dann die Zugangsdaten gesondert zu.

### Die Vorläufige Tagesordnung:

- |  |   |
|--|---|
| <b>TOP 1</b> Eröffnung der Mitgliederversammlung<br>Jörg Krüger, amtierender<br>Vorsitzender des Präsidiums  | <b>TOP 4</b> mobifair international   |
| <b>TOP 2</b> Feststellung der Beschlussfähigkeit,<br>Annahme der Tagesordnung und der<br>Geschäftsordnung für die Mitglieder-<br>versammlung,  | <b>TOP 5</b> Vorstellung des Jahresabschlus-<br>ses 2020 durch Hans-J. Rath,<br>WST Hansberatung und Wirt-<br>schaftsprüfungsgesellschaft   |
| <b>TOP 3</b> Jahresbericht des Vorstands,<br>gem. § 6 (2) a) der Satzung<br><br>a) Vereinsentwicklung<br>Dirk Schlömer,<br>Vorstand mobifair e. V.<br><br>b) Recherche- und Projektarbeit<br>Helmut Diener,<br>Vorstand mobifair e. V. | <b>TOP 6</b> Revisionsbericht der<br>Rechnungsprüfer, gemäß<br>§ 6 (2) a) der Satzung<br><br><b>TOP 7</b> Entlastung des Präsidiums<br>und der Rechnungsprüfer,<br>gem. § 6 (2) e) der Satzung<br><br><b>TOP 8</b> Vorstellung des<br>Haushaltsplans 2022<br><br><b>TOP 9</b> Beratung der Anträge<br><br><b>TOP 10</b> Schlusswort |

**Anträge für die digitale Mitgliedsversammlung (Satzungsanträge und Sachanträge) sind laut § 6 (7) der Satzung von mobifair mindestens sieben Kalendertage vor der Versammlung, also bis zum 24. November 2021, beim Präsidium schriftlich, durch Telefax oder E-Mail einzureichen. Änderungs- oder Ergänzungsanträge zu Tagesordnungspunkten können jederzeit gestellt werden.**

# Editorial



Seit Jahren bereits gibt es eine Entwicklung auf der Schiene, wie auf der Straße die uns große Sorgen bereitet. Nicht die Sicherheit, sondern der Preis steht bei Ausbildung und Betrieb von Eisenbahnverkehren und Busleistungen im Vordergrund. Die Auswirkungen werden nach unserer Beobachtung immer schlimmer. Aus diesem Grund wollen wir mit unserem neuen Projekt „Arbeitsschutz und Unfallverhütung – Brennpunkt Verkehrsmarkt“ nun zusätzliches Handwerkszeug entwickeln und Grundlagen erarbeiten, um vor Ort schlagkräftiger zu werden und systematisch Verstöße aufzudecken. Diese Ausgabe unserer mopinio widmet sich voll und ganz diesem neuen Projekt. Wir sind sehr stolz darauf, für dieses wichtige Thema die Unterstützung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu erhalten. Viel Arbeit steckte darin, bis wir endlich den Zuwendungsbescheid des Ministeriums in Händen hielten und endlich loslegen konnten.

Ein wichtiges Thema ist auch die mögliche Änderung der Triebfahrzeugführerscheinverordnung und ihrer EU-Grundlage. Uns ist es ein großes Anliegen, hier deutliche Verbesserungen der Ausbildung zu erreichen. Doch wir befürchten, dass die Bestrebungen der EU in eine ganz andere, in eine falsche Richtung gehen. Wir sind im Gespräch, mit der ETF und Ansprechpartnern bei EU Parlament und Kommission.

Für einen klimaneutralen Verkehr in 2050 muss mehr Verkehr auf die Schiene und das funktioniert nur, wenn jeder weiß, was er tut und zwar, weil er gut ausgebildet ist.

Das gilt aber nicht nur auf der Schiene, sondern auch bei Busverkehren. Deshalb starten wir mit „Fair Bus“ ein weiteres Projekt um auf Mängel im ÖPNV und Linienfernbusverkehr hinzuweisen und die Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen zu verbessern. Der Wettbewerb hat in dieser Branche deutliche und sehr schlimme Spuren hinterlassen.

*Helmut Diener und Dirk Schlömer, Vorstand*

## Aus dem Inhalt



### TITELTHEMA: BRENNPUNKT VERKEHRSMARKT

<b>BMAS und das neue mobifair-Projekt:</b> .....	S. 4	Die TfV war wichtiges Thema im Europa-Zug.....	S. 9
Veranstaltungen im Rahmen des BMAS-Projekts.....	S. 6	<b>Metrans:</b> so weit so gut, aber.....	S. 10
<b>Tatort Führerstand:</b> Die Lokführerausbildung weist Lücken auf.....	S. 8	<b>FairBus –</b> Wir steigen ein! .....	S. 13

### IMPRESSUM



<b>Herausgeber:</b> mobifair e. V. Gutleutstr. 163-167 60327 Frankfurt	<b>Kontakt:</b> 069 / 271 3996-6 info@mobifair.eu www.mobifair.eu	<b>Vorstand:</b> Vorsitzender: Helmut Diener (verantwortlich)	<b>Redaktion:</b> Tobias Lipser Marie Krüger presse@mobifair.eu Layout: A. Bischoff	<b>Druck:</b> Dierichs Druck+ Media GmbH & Co. KG Frankfurter Str. 168 34121 Kassel
---	--	--	---	---

Eingetragen im Vereinsregister Frankfurt am Main: VR 13555

# BMAS und das neue mobifair-Projekt

.....  
 Unser neues Projekt läuft unter dem Titel „Arbeitsschutz und Unfallverhütung – Brennpunkt Verkehrsmarkt“. Für mobifair bedeutet dieses Projekt eine ganz neue Erfahrung: Zum ersten Mal wird ein Projekt von uns vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) finanziell gefördert und unterstützt.

Es besteht Handlungsbedarf. Der betriebliche und soziale Arbeitsschutz in den Betrieben steht auf dem Prüfstand. Dabei geht es insbesondere um den Schienen- und Busverkehr und um die verkehrsnahen Dienstleister. Es geht um prekäre Arbeitsverhältnisse, Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz und unzureichende Ausbildung.

Unser Auftrag beinhaltet aktuelle Recherchen zur Überprüfung von Zug- und Busfahrten durchzuführen, um festzustellen wie dort der soziale Arbeitsschutz gelebt und eingehalten wird. Das passiert am, im und um den Zug. Auch die „Helfer“ von den privaten Dienstleistern nehmen wir hierbei unter die Lupe. Dabei geht es um sogenannte „Sub-Vergaben“ und deren Kontrollen. Wer Fremddienstleister an Bord holt muss auch dafür Sorge tragen, dass nur Betriebe einen Auftrag erhalten, denen man vertrauen kann. Diejenigen, die mit einer Tarifbindung ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anständig bezahlen und respektvoll mit ihnen umgehen.

Im Projekt werden wir neben der Durchführung von Recherchen auch einen Ratgeber zur Thematik entwickeln, der einfach und verständlich Informationen darüber enthält, was denn richtig ist und auf was man zwingend achten muss. Dazu entwickelt mobifair auch eine Melde-App mit dieser die Möglichkeit besteht aktuelle Vorfälle direkt mobifair zur Weiterverfolgung zu melden. Zudem ist geplant, dass man sich über diese App auch Ratschläge einholen und entsprechende Infos abrufen kann.

Alle Betroffenen sollen die Möglichkeit haben, Vorfälle und Auffälligkeiten bundesweit und zu jeder Tageszeit zu melden. mobifair will ein System aufbauen, mit dem solche Meldungen nachverfolgt und Verstöße gegen Arbeitsschutz- und Unfallverhütung belegt und aufgedeckt werden können.

mobifair wird den Hilferufen der Beschäftigten nachgehen und sich diesbezüglich bundesweit auf Recherchen

begeben. Es darf nicht sein, dass Arbeitnehmer\*innen letztlich vor der Wahl zwischen Ausbeutung und Arbeitslosigkeit stehen und somit Angst um die eigene Existenz haben müssen.

Die Idee für die Umsetzung unseres neuen Projekts ist bereits 2020 entstanden. Durch den Bundestag wurden bereits im letzten November Mittel für die Förderung der Projektarbeit von mobifair in den Bundeshaushalt 2021 eingestellt. Für die politische Unterstützung hierbei danken wir besonders dem Bundestagsabgeordneten Bernd Rützel (SPD) für seine Unterstützung.

Der Bereich Arbeitsschutz und Unfallverhütung ist zudem ein wichtiger Ansatz zur Umsetzung der unserer Vereinsziele von mobifair e. V.. Allerdings ist es für mobifair ist es das erste Mal, dass ein Projekt auch staatlich unterstützt wird. Insoweit ist es für mobifair, dass auch das BMAS diesbezüglich einen Handlungsbedarf auf dem Verkehrsmarkt sieht und mit uns zusammenarbeiten möchte.

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Arbeit und Soziales

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



mobifair e.V.  
Herr Helmut Diener, Herr Dirk Schlömer  
Gutleutstraße 163 - 167  
60327 Frankfurt am Main

REFERAT  
BEARBEITET VON  
HAUSANSCHRIFT  
POSTANSCHRIFT  
TEL.  
FAX  
E-MAIL  
DE-MAIL  
INTERNET

Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin  
11017 Berlin

www.bmas.de

Berlin, 18.08.2021

AZ

## Zuwendungsbescheid

Ihr Antrag vom 25.03.2021 in der Fassung vom 13.07.2021 mit Ergänzungen und Anlagen per Email vom 27.05.2021, 23.06.2021, 30.06.2021, 02.07.2021, 13.07.2021, 07.07.2021 auf Zuwendung für die Durchführung Ihres Vorhabens „Arbeitsschutz am Punkt Verkehrsmarkt“; Zuwendung aus dem Haushaltsjahr 2021 und

## Interview mit Helmut Diener, Vorsitzender mobifair-Vorstand

**Schon 2020 ist die Idee für das neue Projekt entstanden. Welche Motivation steckt hinter dem Projekt?**

*Helmut Diener: Nach unseren bisherigen Erkenntnissen bestehen im Markt des Schienen- und Busverkehrs hinsichtlich des sozialen Arbeitsschutzes zum Teil nicht akzeptable Verhältnisse. Ziel und zugleich Motivation von mobifair ist es dazu beizutragen, dass sich diese Verhältnisse endlich verbessern und die betreffenden Regelwerke entsprechend angepasst werden. Das mobifair mit diesem Projekt und dessen Ergebnissen nun auch dem Gesetzgeber zurarbeiten kann freut mich sehr und steigert die Motivation sogar noch. In diesem Zusammenhang bin ich auch dem SPD-Bundestagsabgeordneten Bernd Rützel für seine politische Unterstützung sehr dankbar und dafür, dass er unsere Arbeit und Zielsetzungen wertgeschätzt im Ministerium mit der Bestrebung platziert hat, dieses auch von notwendigen Anpassungen in den Regelwerken zu Überzeugen.*

**Seit August 2021 steht das Projekt offiziell in den Startlöchern. Wie genau sehen die ersten Schritte aus? (Stichworte: Seminare, Workshops, App...)**

*Die ersten Schritte liegen nun darin dem Projekt eine Struktur zu geben und die erforderlichen Arbeitspakete zu ordnen. Das heißt viele Partner zu finden die mitmachen und loslegen mit den Recherchen, um die Notwendigkeit zu dokumentieren. Danach werden die Werkzeuge, wie ein Ratgeber und eine Melde-App erarbeitet. Zum Schluss*

*folgen die notwendigen Handlungsempfehlungen an die Politik und die Verbände.*

**Welche Chancen sieht mobifair in dem Projekt? (Stichworte: Unterstützung durch BMAS, eigene App, Ratgeber, ...)**

*Wir sehen mit dem Projekt die Chance einer höheren Aufmerksamkeit für diese Thematik, auch um prekäre Arbeit insbesondere im Bereich der Zug- und der Busverkehre aufzuzeigen und zu bekämpfen. Schließlich findet man Ausbeutung und die Verletzung der Würde des Menschen nicht nur in der Fleischindustrie vor.*

**Für mobifair ist die Unterstützung durch das BMAS also eine große Ehre. Weshalb ist es so wichtig, dass solche Projekte auch vom Staat unterstützt werden?**

*Es ist wichtig, weil es die Chancen für die Umsetzung von aus den Projekten resultierenden Handlungsempfehlungen, insbesondere für notwendige Anpassungen von gesetzlichen Regelungen, vergrößert. Außerdem zeigt es, dass mobifair angekommen ist. Wir sind kein kleiner Verein, der von der Seite etwas bemängelt. Sondern, wir werden wahr- und ernstgenommen. Wir können unsere Ergebnisse beweisen. Unser vorangiges Ziel bleibt: Prekäre MACHENSCHAFT zu bekämpfen und einen fairen Wettbewerb im Verkehrsmarkt sicherzustellen. Dabei stehen gute Arbeit und beste Beschäftigungsbedingungen im Vordergrund. Das heißt die Sicherheit und die Qualität.*

# Veranstaltungen im Rahmen des BMAS-Projekts

.....  
Als Einstieg in das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales geförderte Projekt „Arbeitsschutz und Unfallverhütung – Brennpunkt Verkehrsmarkt“ lud mobifair Arbeitnehmende aus verschiedenen Bereichen der Verkehrsbranche zu einer zweitägigen Online-Schulung sowie zu einem dreitägigen Präsenz-Workshop nach Neuho / Fulda ein.

Ansgar Dittmar, Fachanwalt für Arbeitsrecht, referierte hierbei über die Position des Arbeitsschutzes in der sogenannten „Normenpyramide“ und der Rolle des Arbeitsschutzes sowie der Unfallverhütung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Beschäftigungsformen.

Mit großem Interesse verfolgten die Teilnehmenden auch die Ausführungen des Fachjuristen über sogenanntes „Whistleblowing“ sowie der rechtlichen Grenzen bei Auskünften von Unternehmens-Interneta.

Für die Themen Arbeitszeitgesetz und Fahrpersonalverordnung für Kraft-Omnibusfahrer sowie Ausgestaltungsmöglichkeiten der Mitbestimmung anhand des Arbeitszeitgesetzes sowie tarifvertraglicher Regelungen konnte Reiner Kolb, ehemaliger Betriebsratsvorsitzender der DB Saar-Pfalz-Bus GmbH gewonnen werden.

Den Workshop beschlossen zahlreiche praxisnahe Beispiele aus dem Verkehrsbereich zu den Themen Arbeitsschutz und Unfallverhütung. Helmut Diener (Vorstand mobifair) und Manuel Poblitzki (Referent + Auditor mobifair) zeichneten sich hierfür verantwortlich und konnten hierbei auf die tatkräftige Unterstützung der Teilnehmenden bauen, die ihrerseits mit aufschlussreichen betrieblichen Arbeitsschutz-Beispielen aufwarteten.

Auch bei diesem Workshop fanden die Ausführungen über die zahlreichen Rechercheergebnisse von mobifair großes Gehör. Besonders überrascht waren die Teilnehmenden über den enormen Aufwand einzelner Recherchen in Zusammenhang mit dem Thema „Arbeitsschutz und prekäre Beschäftigungsbedingungen in der Verkehrsbranche“.

Hierzu erklärte Helmut Diener: „Täglich erreichen uns Hinweise auf Missstände in Betrieben aus der Verkehrsbranche. Erst mittels dieser Informationen in Kombination mit unserem Netzwerk an Unterstützern ist es überhaupt möglich, die gravierenden Verfehlungen im Arbeitsschutz aufzudecken.“



Gesamthaft kann festgehalten werden, dass Konzeption + Durchführung der Online-Schulungen sowie des anschließenden Präsenz-Workshops von den Teilnehmenden positiv bewertet wurden und die Themen Arbeitsschutz und Unfallverhütung demnächst verstärkt Einzug in die betriebliche Gremienarbeit finden werden. mobifair wird die betrieblichen Entwicklungen begleiten und somit auch weiterhin am Ball bleiben. Dies gilt besonders in Bezug auf die im Workshop vermittelten Kenntnisse zur betrieblichen Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 Arbeitsschutzgesetz.

*„Täglich erreichen uns Hinweise auf Missstände in Betrieben aus der Verkehrsbranche ...“*



*„Der Workshop und die während der Zeit erörterten Sachverhalte haben einmal mehr deutlich gemacht, wie wichtig die Themen Arbeitsschutz, Unfallverhütung und mithin das BMAS-Projekt ist.“*

**Heinz Fuhrmann**

*Gemeinsamer Austausch und gegenseitiges Verständnis für die Probleme der K + K in den Betrieben zum Thema Arbeitsschutz + Unfallverhütung. Die vielen Beispiele aus der Praxis zum Arbeitsschutz und die einschlägigen Gesetze waren sehr gut und verständlich ausgewählt. Die offenen sowie ehrlichen Gespräche und Diskussionen empfand ich als sehr angenehm.*

**Claus Kobold**

*Der Inhalt war für Anfänger verständlich.*

*Tolle Kollegen in Verbindung mit den interessanten Themen Arbeitsschutz und Unfallverhütung.*

*Sehr angenehmes Arbeitsklima und sehr gute Möglichkeit zum gemeinsamen Austausch über die eigenen Beschäftigungsbedingungen.*

**Anonym**

*Tolle Seminartruppe!  
So wird ein Miteinander zwischen unterschiedlichen Berufsgruppen im Verkehrsmarkt im Kampf gegen prekäre Beschäftigungsbedingungen gestärkt. Dies ist ein wichtiger Beitrag zur gemeinsamen Beschäftigungssicherung.*

**Michael Stagen**

*Arbeitsschutz ist für die AN sehr wichtig und sollte in den Betrieben noch viel stärker in den Vordergrund gestellt werden. Der Workshop stellt hierfür eine große Unterstützung dar.*

**Anonym**

# Tatort Fühlerstand – Die Lokführerausbildung weist Lücken auf

.....  
Das wird inzwischen auch von den Medien erkannt. Ein Zeichen, dass sich in der Politik endlich etwas verändern muss. Helmut Diener, mobifair Vorstand, beantwortete im Interview mit Journalisten offene Fragen zu dieser Problematik und klärte auf. mobifair wirft dem EBA Vernachlässigung vor. Ausbildungsschulen werden viel zu selten kontrolliert. Die Konsequenz: Eine schlechte Ausbildung führt zu unsicheren Zugfahrten und spaltet das Berufsbild Lokführer. Zulassungen von Schulen sind zu hoch, Kontrollen zu gering.

121 Schulen und 348 Zulassungen von Prüfern – das ist nicht mehr handelbar. Es herrscht ein Durcheinander in der Anwendung der Lehrpläne und der Prüfungsfragen. Es gibt keine lenkende Vorgabe für eine Eignung und Befähigung dieses sicherheitsrelevanten Berufes. mobifair meint: Lokführer müssen gut ausgebildet und nicht produziert werden. Stoppt dieses Geschäftsmodell! Hinzu kommt, dass im Jahr rund 20 Millionen Fördergelder in Form von Bildungsgutscheinen für die Lokführerausbildung in den Sand gesetzt werden. Denn nur rund 40 bis 50 Prozent der Auszubildenden sind später auch im Beruf Lokführer tätig. Und davon nicht wenige, die Angst vor der Ausübung des Berufs haben und unsicher quer durch Deutschland fahren.

Das EBA sieht dabei zu und versteckt sich hinter der europäischen Triebfahrzeugführerscheinverordnung. Das sind nur Mindestnormen. Während alle Nachbarländer die Regeln nach oben korrigiert haben, passiert in Deutschland nichts. Das Bundesministerium für Verkehr und Infrastruktur macht den Spuk mit. Auf ein Anschreiben von mobifair, dass auf die prekären Praktiken der Lokführerausbildung hinweist und eine Änderung der Regelwerke fordert, bekommt mobifair als Antwort eine „Lehrstunde“ über Zuständigkeiten und der Einhaltung von Vorschriften.

„Das Problem wird nicht erkannt und Hilfe wird verweigert“, mahnt Helmut Diener die Politik. „Das ist beschämend, wahrscheinlich wartet man auf einen tragischen Unfall aufgrund unsicherer oder schlecht ausgebildeter Lokführer.“

mobifair meint: Der Königsweg der Ausbildung muss der Eisenbahner im Betriebsdienst bleiben. Nur wer im dualen System ausbildet sollte auch Anspruch auf eine staatliche Förderung haben. Sogenannte Funktionsausbildungen für Quereinsteiger müssen zur Ausnahme werden. Alles andere beschädigt und spaltet das Berufsbild Lokführer. Es ist wichtig, dass die Medien sich

für das Thema interessieren und auch Außenstehende auf die Problematik der Lokführerausbildung aufmerksam machen. Weitere Fernsehbeiträge sind in Planung. So bekommt das EBA hoffentlich einen Denkanstoß. Diesbezüglich wendet sich mobifair auch an die Europäische Kommission, um genau zu sein an Ana Fu Basilio, aus dem europäischen Ministerium für Transport der Europäischen Kommission, denn eine Evaluierung der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (TfV) ist längst überfällig. Diese Verordnung braucht festere und überall gleich anzuwendende Regeln. In der Lokführerausbildung fehlen gleiche Normen, wie eine gleiche Eignungsvoraussetzung, ein einheitlicher Lehrplan und eine von Dritten kontrollierte Prüfung.

mobifair meint: Es ist dringend notwendig etwas zu ändern – das wollen wir auch der Politik zeigen. Wenn sich die Rahmenbedingungen der Lokführerausbildung nicht verändern, dann ist der Schienenverkehr nicht mehr sicher. Das können wir nicht zulassen! Auch das große Medieninteresse zeigt der Politik, dass es so nicht weitergehen kann.

## UNSERE FORDERUNGEN AN BRÜSSEL LAUTEN DESHALB:

- Einheitliche Ausbildung von Lokführer\*innen in Europa
- Stärkung des Berufsbildes
- Zertifizierung der Ausbildungsstellen
- Kontrollen vor Ort
- Lokführerschein und Zusatzbescheinigung als ein Dokument





## DIE Tfv WAR WICHTIGES THEMA IM EUROPA-ZUG

Seit dem 2. September fährt der „Connecting Europe Express“ im Jahr der Schiene durch Europa. Gestartet ist er in Lissabon und Ziel ist der Pariser Hauptbahnhof, der am 8. Oktober erreicht werden soll. An Bord sind hochrangige Mitarbeiter aus der Kommission und von Karlsruhe bis Frankfurt ist auch mobifair mitgefahren. Wir hatten einen Gesprächstermin mit Frau Feu Basilio, die „Hüterin“ der Triebfahrzeugführerscheinverordnung (Tfv) und Frau Strohschneider, Stellvertretende Leiterin des Bereichs Eisenbahn Sicherheit und Interoperabilität. Inhaltlich haben wir unsere Bestrebungen nach einer qualitativen Verbesserung der entsprechenden EU Ril zum Thema Ausbildung und Prüfung von Triebfahrzeugführern vorgestellt und auf die Erkenntnisse aus unserer Studie hingewiesen, die wir auch überreicht haben.

### Nachfolgend einige Ergebnisse unseres Gespräches:

- Die Notwendigkeit zu einer qualitativen, über Mindestnormen hinausgehenden Verbesserung der Tfv wird unterstützt.
- Unsere Meinung nach einer EU-weiten Untersuchung für eine Evaluierung der Tfv wird geteilt.
- Das Thema Kontrolle der Ausbildung und Fortbildung fand ebenfalls Zuspruch.
- Es gab großes Verständnis dafür, dass externe Prüfer notwendig sind.
- Der Missbrauch öffentlicher Gelder durch Ausbildungsunternehmen muss auch durch konkretere Vorgaben bekämpft werden.
- Die Prüfung und Kontrollen sollten eventuell durch externe Unternehmen wie z.B. TÜV erfolgen. In Deutschland ist das EBA zuständig.

Der Ansicht unserer Gesprächspartnerinnen, dass es keine zeitlichen Vorgaben bei der Ausbildung geben sollte, weil da die Unterschiede in Europa zu groß seien, konnten wir nicht zustimmen. Stattdessen sollte es nach Auffassung der Mitarbeiterinnen der Kommission nur inhaltliche und qualitative Vorgaben geben. Wir meinen, dass das Eine das Andere nicht ausschließt. Schließlich werden hohe Qualitätsansprüche i. d. R. erreicht man durch hochwertige Module erreicht, die letztlich jedoch einen Zeitfaktor vorgeben. Auch zum Thema Sprachniveau waren wir nicht der Meinung unserer Gesprächspartnerinnen, dass die Sprache nicht so wichtig sei, weil hier die Begleitung auf die Infrastruktur verlagert werden könnte. Zum Beispiel wenn deutsche Züge nach Frankreich fahren, dann muss in der Betriebszentrale jemand Deutsch können, so die Meinung der Kommissions-Vertreterin. Richtig ist u. E. aber, dass die zunehmende Automatisierung den Beruf des Tf weiter

verändern wird. Wir meinen, der Lokführerberuf wird in Zukunft noch anspruchsvoller als bisher sein.

Zum Thema „Zukunft der Schiene“ fanden die Gesprächspartner jedoch schnell wieder zueinander. Es gilt die bestehende Chance für die Schiene schnell zu nutzen. In 10 Jahren könnte der Straßenverkehr nämlich auch klimaneutral sein – dann ist die Chance für die Schiene vorbei. Das betrifft insbesondere die Verlagerungsziele. **Wir bleiben im Gespräch.**



v. l.: Helmut Diener, Dirk Schlömer, Ana Feu Basilio und Michaela Strohschneider



# Metrans – so weit so gut, aber...

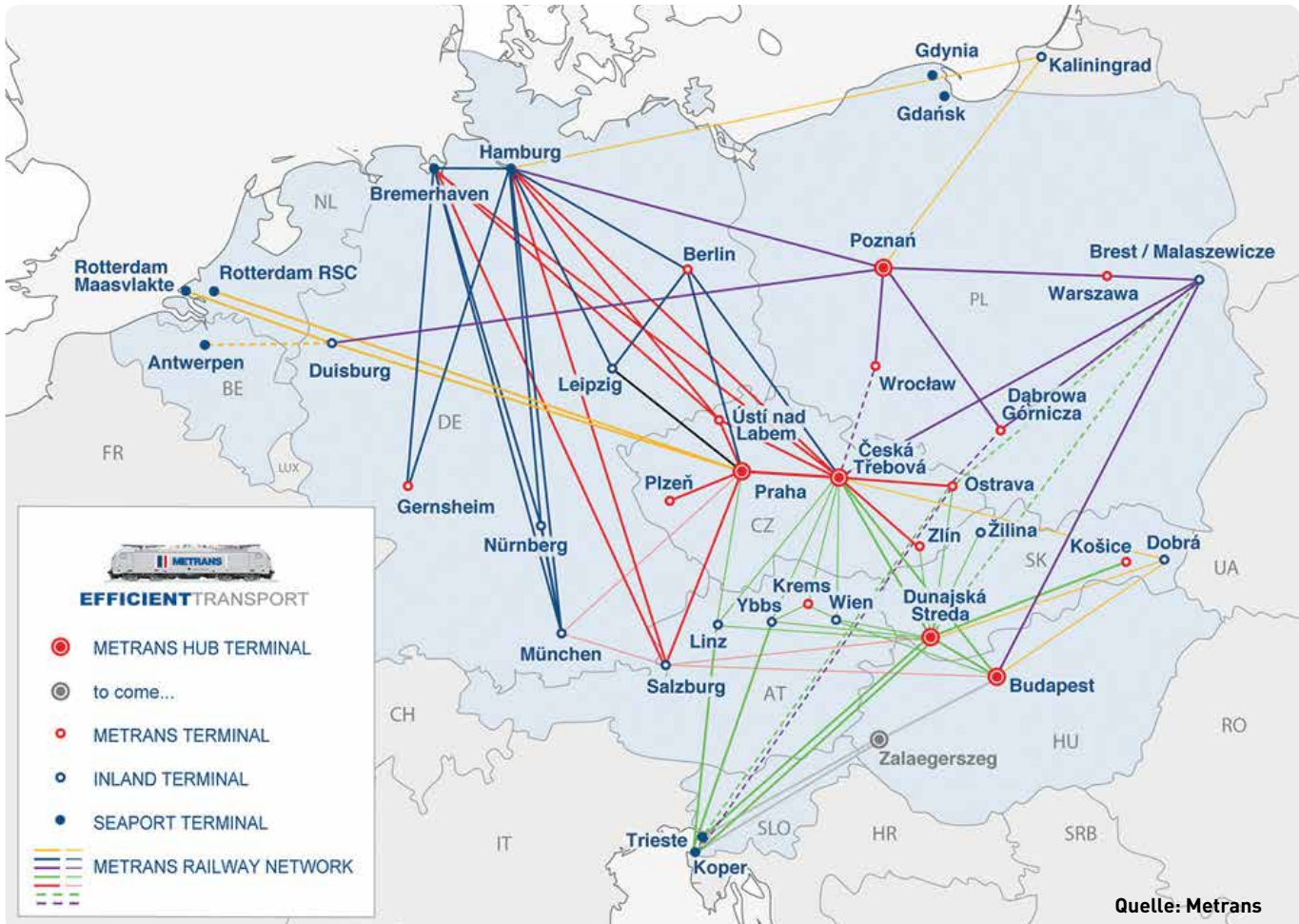
.....  
Metrans Rail (Deutschland) GmbH ist ein Tochterunternehmen der tschechischen Metrans a.s., die wiederum eine Tochter der Hamburger Hafen- und Logistik AG, abgekürzt HHLA, ist. Die Freie und Hansestadt Hamburg hält zurzeit 69 Prozent der Aktien des Teilkonzerns Hafenlogistik und besitzt 100 Prozent der Aktien der HHLA Immobilien.

Soweit so gut, das ist der Aufbau, das Unternehmensgeflecht. Im HHLA-Konzern arbeiten Menschen, viele Menschen. Teils unter tarifgeschützten Beschäftigungsbedingungen mit der schützenden Hand einer Gewerkschaft und teils nicht. Teils mit einem fachkompetenten Betriebsrat, teils aber leider nicht. Die einen arbeiten unter dem Schutz eines Tarifvertrages, andere nur mit individuellen Arbeitsverträgen und unter dem „knebelnden“ Dach einer Arbeitsanweisung.

Letzteres trifft insbesondere auf die Metrans Rail (Deutschland) GmbH zu. Das Eisenbahnverkehrsunternehmen, (EVU), hat seinen Sitz in Leipzig angemeldet und beschäftigt ohne festen Dienstort rund 160 Lokführerinnen und Lokführer. Diese fahren mit den Metrans-Loks quer durch Deutschland und grenzüberschreitend – so wie die Logistik-Züge der Metrans-Muttergesellschaft auch nach Tschechien.

Lokführer und EVU, das sind Themen, die zu mobifair gehören. Und wir kümmern uns erst recht, wenn wir Hinweise erhalten, dass da etwas nicht stimmt. Letztendlich geht es um Wettbewerb und darum, ob dieser fair oder unfair durchgeführt wird. Mit geschützten und fairen Beschäftigungsbedingungen oder wie bei Metrans mit nicht immer den Regeln entsprechenden unfairen Einsatzpla-

nungen und Arbeitsbedingungen. Dabei geht es um Arbeits- und Ruhezeiten, Reise- und Bereitschaftszeiten, Eignung und Befähigung, Aus- und Fortbildung. Es geht aber auch um den Arbeitsschutz und um fehlende Hygienekonzepte bei Auslandsfahrten. Um PCR-Tests bei Grenzüberschreitungen, um die vorgeschriebenen Sprachkenntnisse, damit man sich mit dem Personal, z.B. in Tschechien, auch austauschen kann. Das gilt vor allem, wenn es sich um sicherheitsrelevante Ereignisse handelt, die letztendlich jede Zugfahrt betreffen. Die Metrans-Lokführerinnen und Lokführer sind nicht ortsgebunden an ihren Hauptsitz. Sie werden überall in Deutschland verstreut, meist direkt von ihren Wohnorten aus, eingesetzt. Sie nehmen oft viel Reisezeit auf sich, um zu ihrem zugeteilten Zug zu kommen. Da tickt zwar die Uhr, aber nicht unbedingt die Arbeitszeit. Berichten zufolge führen Gastfahrten, Bereitschaftszeiten und Wartezeiten auf Grund von „Störungen im Betriebsablauf“ oft zu dubiosen und gefährlichen Schichtlängen. Das löst Fragen aus: Ist die Anreise zum Zug Bereitschaft oder Freizeit? Wie wird das honoriert? Für alle gleich? An wen können sich die Lokführerinnen und Lokführer wenden, wenn sie solche berechtigten Fragen beantwortet haben wollen? Sicher nicht an den, der Anweisungen herausgibt, die letztendlich vorrangig dem Unternehmen dienen, aber weniger die Beschäftigten schützen. Im Fall



„Metrans Rail“ sehen wir in der uns vorgelegten Anweisung viele Lücken, die eigentlich in einem Tarifvertrag geregelt werden müssen oder zumindest in einer Betriebsvereinbarung, deren Kontrolleur ein fachkundiger Betriebsrat sein müsste. Doch der sitzt unseres Wissens in Hamburg bei der Mutter-Gesellschaft und zeigt in unserer Annahme offenbar kein Interesse für die Sorgen und Nöte der Beschäftigten auf den Loks. Wäre es anders, dann würde das wohl die höchste Priorität eines Betriebsrats einnehmen. Wir helfen gerne, weil wir das auch können.

### mobifair meint:

In einem Unternehmen wie Metrans sollte man annehmen, dass man respektvoll mit dem Einsatz des Personals umgeht. Mit allen Personalen.

Bei den Lokführerinnen und Lokführern scheint es jedoch Lücken zu geben. Da sind nicht nur wir als mobifair gefragt, sondern insbesondere auch die Interessenvertretungen, wie Gewerkschaft und Betriebsrat. Das heißt Fachkompetenz und Einsatz. Nah dran zu sein an den Kolleginnen und Kollegen. Eine schützende Hand muss spürbar sein und Regelwerke sozial, eindeutig und klar. Für alle gleich und nicht nach Gießkannenprinzip. Es braucht dringend einen



modernen Tarifvertrag, der auf die Bedürfnisse der Lokführerinnen und Lokführer eingeht und diese schützt. Dazu gehört die Kontrolle, ein eigener Betriebsrat für das Fahrpersonal auf den Loks. Das geht. Zum Beispiel direkt in der Metrans Rail GmbH. Man muss es nur wollen, aber es kann natürlich auch sein, dass man es nicht will. Dafür wird man viele Gründe (er)finden. Nutzt aber nichts. Es liegt letztendlich an den Kolleginnen und Kollegen sich selbst zu schützen. Man muss sich nicht damit abfinden, ein Verschleißfaktor zu sein und darauf zu hoffen, dass einen die gesundheitlichen Folgen nicht treffen oder dass etwas

passiert. Gute Arbeit bekommt man nur mit guten Beschäftigungsbedingungen. Metrans ist am Zug!

Wir beraten und helfen gerne. Nehmen auch Hinweise entgegen, wenn Lohn- und Sozialdumping droht. Auch durch andere.

**mobifair e.V.**  
**info@mobifair.eu**  
**069 2713996-6**

**Selbstverständlich gewähren wir gewünschte Anonymität.**

## VON BETRIEBSRAT ZU BETRIEBSRAT

.....  
Die Lokführer von METRANS unterliegen hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung einer internen Arbeitsanweisung. Diese enthält Regelungen aus dem Arbeitszeitgesetz aber auch innerbetriebliche Regelungen. Schwerpunkt hierbei ist die Betrachtung der Schichtlängen, Wartezeiten und Lenkzeiten.

Grundsätzlich sind ALLE Aufträge gegenüber den Arbeitnehmern/innen Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes.

Die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden.

In einem Tarifvertrag oder auf Grund eines Tarifvertrags kann in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden,

a) die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt,

b) einen anderen Ausgleichszeitraum festzulegen.

Im vorliegenden Fall sollte ein Betriebsrat aktiv werden und verlangen, dass die Arbeitsanweisung angepasst wird.

### Schwerpunkte hierbei sind:

- Die Summe der Arbeitszeiten von 18 Stunden aus Gastfahrten, Lenkzeiten und Wartezeiten senken.
- Anpassung der Ruhezeiten, die nicht nach Ende der Lenkzeiten beginnen und mit Beginn der Lenkzeiten endet.
- Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber treffen, um den Notfall (§ 14 ArbZG) – z.B. in einer Betriebsvereinbarung – neu zu definieren.

Schon aus Gründen der Sicherheit besteht hier die Notwendigkeit, diese Arbeitsanweisung zu überarbeiten. Im Beruf des Lokführers steht das Thema Sicherheit an erster Stelle. Damit verbunden auch die Konzentration während der Ausübung der Tätigkeit, die auch körperliche und geistige Leistungsvermögen voraussetzt.

Dies kann aber nur mit den notwendigen Ruhephasen erzielt werden, welche durch die bestehende Arbeitsanweisung stark beeinträchtigt wird.

Aus diesem Grund empfehlen wir dem Betriebsrat, hier aktiv zu werden und die Kontrolle der Schicht- und Dispositionsplanung zu gewährleisten bzw. zu intensivieren.

Thorsten Weske,  
Lokführer – mobifair/EVG  
Arbeitszeitexperte und Betriebsrat  
im Unternehmen DB Regio AG

# FAIR BUS – WIR STEIGEN EIN!

„Es wird Zeit, die Vergabekriterien im ÖPNV neu zu ordnen. Wer nach dem Preis entscheidet, wird immer dem billigsten Anbieter und nicht dem Besten den Vorzug geben müssen. Es gewinnt der Kämmerer. Wer in seiner Berechnung den Wert einer Tarifbindung, die guten Beschäftigungsbedingungen und hohe Qualität sicherstellt, mit aufnimmt, der vergibt Aufträge an die Zuverlässigen mit hoher Wertschätzung. Dass man als Kunde die Busfahrer kennt und sich vertraut, soll nicht der Vergangenheit angehören. Es gewinnen nicht nur die direkt Betroffenen, sondern der ÖPNV an sich: Die Qualität und die Sicherheit der Busfahrten steigen.“

Wer kann eine Leistung besser beurteilen als diejenigen, die davon betroffen sind? Wenn es um den ÖPNV geht, dann sind das in erster Linie die, die im Bus sitzen und die, die

den Bus fahren und instandhalten. Deshalb kann es doch nur richtig sein, diese beiden Partner mitzunehmen, wenn es um die Entscheidung geht, wo, wie lange und mit welcher Qualität Busleistungen erbracht werden. Das geht ganz einfach: Die ÖPNV-Nutzer kann man fragen und die Busunternehmen kann man prüfen, ob die Qualität der Busse und die Qualifikation und Sozialstandards der Beschäftigten passen.

**Wir wollen einen fairen Wettbewerb, der allen dient.**

Nur so ist die Verkehrswende zu schaffen. Und für all die, die meinen „das geht so im Vergaberecht nicht“ sei angemerkt: Doch, doch, das geht doch.“

## Konkret geht es um folgende Ziele bei Ausschreibungen:

- Ein verpflichtender Personalübergang bei Betreiberwechsel mindestens zu den bisherigen Beschäftigungsbedingungen
- Faire Lohn- und Sozialstandards müssen in der Ausschreibung gefordert werden
- Problembewusstsein für die Bus-Branche und Wertschätzung der Berufsbilder schaffen
- Zufriedenheit und Vertrauen von Kunden und Aufgabenträger müssen eine deutlich höhere Priorität und den Vorzug vor dem günstigsten Preis erhalten. Dafür müssen genügend finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. So kann ein hochwertiger und sicherer ÖPNV entstehen.

Weil das bisher nicht im Interesse aller Beteiligten stattfindet und die Aufgabenträger häufig nach den Kriterien Preis gleich hohe Priorität und Umweltschutz/Qualität gleich niedrigere Priorität agieren, ist es an der Zeit die mit ins Boot zu nehmen, die betroffen sind: Die Kunden, die Nutzer des ÖPNV. Dazu die Beschäftigten, die

letztendlich das Rad am Laufen halten. Zudem noch die Betriebe und hier insbesondere die, die gute Beschäftigungsbedingungen mit einer Tarifbindung beweisen. Das heißt, dass sich eine Partnerschaft mit einer Gewerkschaft auszahlt und nicht nur die Preise erhöht, wie es einige in der Branche behaupten.

## Fair Bus – unsere Aktion für einen fairen ÖPNV!



# Klimaschutz mit Guter Arbeit

.....  
Wie sieht die Zukunft der Schiene aus und welche Auswirkungen hat der Europäische Green Deal auf die Arbeitsplätze? Das sind unter anderem Fragen die mobifair bei einem Seminar zu diesem Thema im Auftrag der Europäischen Verkehrsakademie (EVA) diskutiert hat. Stattgefunden hat das Seminar vom 8. bis zum 10. September in Neuhof.

Mit interessanten Seminarteilnehmer\*innen, die in verschiedenen Bereichen der Verkehrsbranche tätig sind, konnten wir uns über Vor- und Nachteile sowie Erwartungen an den Green Deal austauschen. Der Europäische Green Deal, der 2019 von der Europäischen Kommission den anderen EU-Entscheidungsgremien vorgelegt wurde, soll Europa nachhaltig umgestalten. Ziele sind unter anderem: Eine drastische Reduktion der CO<sub>2</sub> Emissionen durch den Umstieg auf erneuerbare Energien, der Schutz von Ökosystemen und ökologischere Lebensmittelzeugungen.

Bis zum Jahr 2050 soll eine vollständige Klimaneutralität in Europa hergestellt werden. Für den Verkehrssektor wird das enorme Veränderungen bedeuten.

Denn um CO<sub>2</sub> Emissionen einzusparen, müssen umweltfreundliche Verkehrsmittel gefördert werden. Das weiß auch die EU. Deshalb sieht der Green Deal vor, alle verkehrsbedingten Emissionen bis 2050 um 90% zu reduzieren.

*Wir müssen den Klimaschutz mit dem Beschäftigungsschutz verbinden.*

Aktuell beträgt der Anteil der Mobilitätsbranche am CO<sub>2</sub> -Ausstoß rund 25%. Im Vergleich zu 1990 wuchs die Menge der Treibhausgas-Emissionen in Europa sogar um rund 30% weiter an, während sie in anderen Sektoren deutlich gesunken ist.

Der Green Deal ist eine große Chance, aber auch eine Herausforderung für den Schienenverkehr: Die EU sieht vor bis zum Jahr 2050 „wesentliche Anteile“ des Straßengüterverkehrs von der Straße auf die Schiene zu verlagern.

Dazu kommt noch ein prognostiziertes Wachstum des Güterverkehrs in Europa um bis zu 80% bis 2050. Dies wird zu einer gewaltigen Herausforderung, denn wenn die Pläne vollständig umgesetzt werden, wächst das Volumen des Schienengüterverkehrs auf fast 400% der heutigen Verkehrsleistung in Europa an.

Im Green Deal Seminar wurde mit allen Anwesenden auch diskutiert, welchen Einfluss der Green Deal auf Arbeitnehmerrechte haben könnte. Wenn die Schiene zum zentralen Verkehrspunkt wird, dürfen die Arbeitnehmer\*innen in dieser Branche nicht vergessen werden! Ihre Rechte stehen an erster Stelle. Wir fragen nach: Worauf muss in Zukunft besonders geachtet werden? Was ist Arbeitnehmer\*innen am Arbeitsplatz besonders wichtig?

mobifair meint: Wir müssen den Klimaschutz mit dem Beschäftigungsschutz verbinden. Es gilt die Sicherung und der Ausbau von Berufsbildern. Neue Anforderungen durch Digitalisierung und Umbau der Transportbranche bedeuteten auch neue Berufe. Dabei wollen wir faire und gute Arbeit sicherstellen. mobifair begleitet diese wichtige Entwicklung grenzüberschreitend und wird eine unterstützende und schützende Hand für Klimaschutz und gute Arbeit sein.



# EHRENAMTLICHES MOBIFAIR-NETZWERK TAUSCHT SICH AUS

Einmal im Jahr trifft sich ein Teil der mobifair-Vertrauenspersonen. Die Zusammenkunft dient dazu, den Helferinnen und Helfern Danke zu sagen und sich über aktuelle Themen und Recherchen auszutauschen. Dieses Jahr im September war der Treffpunkt, fast schon traditionell, in Merkendorf, bei dem langjährigen mobifair-Mitglied und VP Andreas Weidl. Da Merkendorf in der Nähe von Bamberg liegt, stand auf dem Rahmenprogramm eine Recherche der besonderen Art.

In der Brauerei „Wagner-Bräu“ wurden die Lohn- und Sozialstandards „kontrolliert“ und nebenbei geprüft, ob Hopfen und Malz in der richtigen Mischung die Brauerei verlassen. Die Rahmenbedingungen waren in Ordnung und das mobifair-Gütesiegel hätte überreicht werden können.

Doch auch die ernsten Themen standen auf der Tagesordnung. Selbstverständlich ließ man die letzten Recherchen Revue passieren und analysierte die Ergebnisse.

mobifair war erfolgreich. Besonders die Recherche gegen einen Personaldienstleister, der seine Lokführer bei Kakerlaken übernachten ließ. Auch die Untersuchungen gegen zwei Ausbildungsschulen führten zu dem Ergebnis, dass nun das Eisenbahnbundesamt (EBA) das Augenmerk auf beide Geschäftsbereiche im Verkehrsmarkt erhöhen wird. Dies war nur mit der Unterstützung und den Hinweisen des ehrenamtlichen mobifair-Netzwerkes möglich. Ein großer Dank geht an die vielen Helferinnen und Helfer. So konnte man den Themen nachgehen, um sie letztendlich aufzudecken und zur Anzeige zu bringen. So wurde auch das Bundesministerium für Arbeit auf uns aufmerksam und gewährte uns eine Förderung, um im Bereich Arbeitsschutz im Verkehrsmarkt noch aktiver werden zu können, tiefer in die Problematik einzutauchen und aufzuklären. mobifair hat viel vor in den nächsten Monaten. Die Recherchen werden nicht ruhen. Im Fokus stehen hier insbesondere Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz bei Bahn und Bus, prekäre Arbeitsverhältnisse bei den externen Dienstleistern und kriminelle Machenschaften von Unternehmen bei der Ausbildung von Beschäftigten im Verkehrsmarkt.

Danke an Andi für die Ausrichtung des Treffens und Danke an alle Unterstützerinnen und Unterstützer.

Jeder der uns aktiv begleiten will ist willkommen. [info@mobifair.eu](mailto:info@mobifair.eu) für Hinweise oder Infos.





# 1 CENT FÜR MEHR SOZIALSTANDARDS

## UNWÜRDIGE ZUSTÄNDE

Sie leben oft wochenlang, manchmal auch über Monate, am Straßenrand und auf überfüllten Rastplätzen – Lastwagenfahrer, vorwiegend aus Osteuropa. Quer durch Europa sind sie unterwegs, damit die Regale in den Supermärkten niemals leer und wichtige Lieferketten nicht unterbrochen werden. Auch wenn sie oft fern ihres Heimatlandes arbeiten, werden sie doch meist so bezahlt, wie ihre Landsleute zu Hause. Das Geld reicht vorne und hinten nicht. Hinzu kommt der zunehmende Leistungsdruck. Termin- und Zeitpläne werden immer enger, die zunehmende Digitalisierung führt zu permanenter

## LOHN- UND SOZIALDUMPING

Rund 1,3 Millionen Lastwagen rollen täglich über bundesdeutsche Autobahnen. Wer auf die Kennzeichen schaut, stellt seit Jahren fest: Die Zahl der Fahrzeuge aus osteuropäischen Ländern steigt. Kamen vor gut zehn Jahren noch etwa 18 Prozent der Fahrer aus dem osteuropäischen Raum, hat sich deren Zahl zwischenzeitlich verdoppelt. Grund hierfür ist anhaltendes Lohn- und Sozialdumping in der EU. Immer mehr Fahr-

## SOZIALMAUT GEFORDERT

Der Verein fordert, das bestehende Mautsystem zu nutzen, um von den Arbeitgebern eine zusätzliche „Sozialmaut“ zu erheben. Einen zusätzlichen Cent an Mautgebühren pro gefahrenen Mautkilometer sollen sie zahlen, damit die sozialen Rahmenbedingungen der in Deutschland fahrenden Lkw-Fahrer schrittweise verbessert werden können.

Die kostenlose Nutzung von Toiletten und Duschen, Hilfe bei Bedrohung oder Überfällen, Unterstützung bei Krankheit oder sozialer Notlage, Rechtsschutz in dringenden Fällen sowie Pausenräume, um die Ruhezeiten

Kontrolle durch den Arbeitgeber. Ständig unterwegs, beschränken sich auch die sozialen Kontakte zumeist auf Arbeitskollegen am Parkplatz. Oft geht es monatelang nicht nach Hause. Das Handy ist die einzige Möglichkeit mit Frau und Kindern zu kommunizieren. Und wenn mal was passiert, sind die meisten in Notsituationen auf sich allein gestellt. Ein Fernfahrerleben, dass es so nicht geben sollte. Die meisten Arbeitgeber entziehen sich jedoch ihrer Verantwortung und kümmern sich nicht um die Arbeitsbedingungen ihrer Fahrer. Der Verein „Sozialmaut“ will das ändern.



parks werden in Mittel- oder Osteuropa zugelassen. Die Fahrer selbst halten sich überwiegend in Deutschland auf, werden aber zu den Konditionen ihrer Heimatländer bezahlt. Für mehr als ein Essen auf dem Gaskocher reicht es dann nicht, wenn sie ihre gesetzlich vorgeschriebenen Lenk- und Ruhepausen auf einem der oft überfüllten Autobahnparkplätze einlegen. Hier setzt der Verein „Sozialmaut“ mit seiner Arbeit an.

nicht ausschließlich im Lastwagen verbringen zu müssen, sind erste Ansätze, die zusammen mit den LKW-Fahrern entwickelt werden sollen. Die Arbeitgeber würden dadurch an der Finanzierung indirekt beteiligt, da sie die Maut auf deutschen Autobahnen bezahlen.

Einen zusätzlichen Cent wird keinen Arbeitgeber überfordern, wäre aber ein deutliches Signal, die Trucker mit ihren Sorgen nicht länger alleine zu lassen. Das ist das Ziel des Vereins „Sozialmaut“, der dafür viele Mitstreitende braucht. [www.sozialmaut.eu](http://www.sozialmaut.eu)